



Manažerský souhrn

PŘEHLED SILNÝCH STRÁNEK, HODNOT A RIZIK NA
ZÁKLADĚ VÝSLEDKŮ

Jméno a příjmení: Sam Poole

ID: HC560419

Datum: 10.03.2021



ÚVOD

Tato zpráva je shrnutím výsledků testovaného z Hoganova osobnostního dotazníku (HPI), z Inventáře motivů, hodnot a preferencí (MVPI) a z Hoganova rozvojového testu (HDS). Zpráva je uspořádána do pěti částí: (1) Silné stránky na základě výsledků HPI; (2) Hodnoty a motivátory na základě výsledků MVPI; (3) Rizikové faktory na základě výsledků HDS; (4) Doporučení pro rozvoj kariéry na základě všech výsledků hodnocení a (5) Shrnutí těchto výsledků v tabulce.

HPI se zabývá silnými stránkami testovaného, které se obvykle projeví při pohovoru nebo assessment centru. Tyto charakteristiky jsou základem pro to, jakým dojmem člověk působí na ostatní, a ovlivňují jeho typický styl sociální intrakce a to, jakou pověst má mezi kolegy. MVPI popisuje jeho hlavní hodnoty a cíle a dále aktivity, jež dávají smysl jeho životu. To jsou klíčové motivátory - to, co si přeje, čeho chce dosáhnout, a jaká je jeho identita. Hodnoty ovlivňují jeho preference a určují, s kým se stýká a čeho si cení. HDS se zabývá sklony v chování, jež by potenciálně mohly oslabit či potlačit pracovní výkon testovaného. Tyto sklony se projeví, když je unavený, je pod tlakem, když se cítí nejistý nebo přestane být ostražitý. Mohou snižovat efektivitu jeho práce a narušovat kvalitu vztahů se zákazníky, kolegy a přáteli.

Výsledky poskytují vyčerpávající, odůvodněné a podrobné shrnutí silných stránek, hodnot a rozvojových stránek testovaného. Tato zpráva má pomoci pochopit, jaký je jeho pracovní potenciál, ale i jaké překážky by mu mohly zabránit tento potenciál využít. Při čtení této zprávy byste měli mít na paměti tři věci. Zaprvé, je možné, že ne každé vyjádření bude přesně popisovat, jak se on sám vnímá. Zadruhé, každý člověk má silné i slabé stránky a každý dosažený výsledek má pozitivní i negativní dopady. Zatřetí, soustředte se na celkové vyznění této zprávy, nikoli na jednotlivé detaily. Může se zdát, že zpráva obsahuje informace, jež si vzájemně odporují, to je však důsledek toho, že se v ní kombinují dva pohledy: (a) to, co vidíte při pohovoru (HPI); a (b) to, co vidíte po delším pozorování (HDS).

Tuto zprávu lze využít třemi způsoby. Poskytuje: (1) stručné informace o interpersonálním chování testovaného; (2) nástroj zhodnocení toho, jak jdou dohromady jeho hodnoty, a hodnoty organizace a (3) základ pro přemýšlení o tom, jak pracovní výkon vylepšit. Výsledky interpretujte v kontextu vlastních aspirací testovaného a kariérních cílů, neberte je jako absolutní. Často kladená otázka zní: „Může se chování změnit?“ Odpověď zní „ano“, avšak je potřeba vědět, co by se mělo změnit, dále je třeba se pro změnu rozhodnout a v neposlední řadě je nutné vědět, jak to změnit. Informace, jež získáte v této zprávě, mohou v tomto ohledu pomoci.



SILNÉ STRÁNKY PODPORUJÍCÍ VÝKON

Osobní vliv

Pan Poole je aktivní, pracovitý, ctízádnostivý a chce se prosadit. Je rád ve vedoucích pozicích a ujímá se zodpovědnosti. Je ochotný převzít iniciativu ve skupině a s náležitými interpersonálními dovednostmi bude schopen ujmout se vedoucí role v týmových projektech. Tyto vlastnosti jsou obzvláště důležité při práci, kde je potřeba druhým ukazovat cestu, být přesvědčivý a pracovat bez supervize. Ostatní ho budou vnímat jako energického, hovorného a společensky aktivního. Pan Poole bude zřejmě dobře vycházet s neznámými lidmi a bude na ostatní dělat dojem silného a energického člověka. Bude se zřejmě dobře hodit na práci, jejíž součástí je interakce s cizími lidmi. Měl by umět dobře vystupovat před skupinami lidí a měl by také rád mluvit na veřejnosti. To je obzvláště důležité pro práci, při které člověk musí neustále jednat s neznámými lidmi tak, aby působil pozitivně, tedy v oblasti prodeje, školení, marketingu a služeb zákazníkům.

Interpersonální dovednosti

Pan Poole je neobyčejně diplomatický, přátelský, okouzlující a citlivý k potřebám a citům druhých. Bude schopen vytvářet a udržovat přátelství. Zabývá se morálkou zaměstnanců a je dobrý týmový hráč. Váží si toho, když někdo dokáže ostatní povzbudit, bránit je a pomáhat jim. Tyto vlastnosti usnadňují práci na takových pozicích, kde je třeba starat se o ostatní a rozvíjet dlouhodobé vztahy, například v zákaznickém servisu. Pan Poole je zřejmě známý tím, že si věci plánuje, umí se ovládat, je pečlivý, svědomitý a věnuje pozornost detailům. Bude pracovitý a důvěryhodný pracovník (spolehlivý a hodnověrný). Záleží mu na dodržování pravidel a postupů práce a na srozumitelnosti zadání úkolů a bude očekávat, že projekty i další úkoly budou hotové včas a budou udělané dobře. Také si cení toho, když někdo odevzdává vysoce kvalitní práci a plní vysoká kritéria výkonu. To je obzvláště důležité u pracovních pozic, kde se vyžaduje preciznost, pečlivost a pozornost vůči detailům.

Styl práce a učení

Pan Poole je klidný a duševně vyrovnaný, má pozitivní přístup a obvykle je v dobré náladě; snadno zvládá stres při práci nebo silnou pracovní zátěž a jen zřídka je popudlivý. Spolupracovníci a členové týmu ocení jeho stabilitu. To je obzvláště důležité pro pracovní pozice či úkoly, jejichž součástí jsou naléhavé situace, hodně stresu či potenciální nebezpečí, a kde je nutné mít emoce pod kontrolou. Ve stresových situacích se mohou spolupracovníci spolehnout, že bude klidný, důsledný a optimistický. Pan Poole je vnímavý, zvědavý a vynalézavý. Chápe věci v kontextu, přemýšlí rychle, má nápady na řešení problémů a nevádí mu nestrukturovaná práce, která znamená nutnost navrhovat nové věci, být vynalézavý a schopný změny. Je přístupný novým nápadům, myšlenkám a hodnotám a snaží se vždy hledat lepší způsob, jak něco udělat. To je obzvláště důležité pro pracovní pozice vyžadující kreativitu, řešení problémů, strategické plánování a vedení lidí. Pan Poole je bystrý, dobře informovaný, zná aktuální trendy v současných otázkách a moderní technologii. Zdá se také, že má dobrou sebekázeň, je orientovaný na dosažení cíle a je výkonný. Zřejmě jej těší, když dokáže dotáhnout řešení úkolu až do konce. Bude oceňovat školení či tréninky pro sebe i pro ostatní, bude vyhledávat příležitosti k růstu a rozvoji ve své práci a bude chtít aplikovat nejnovější poznatky. Tyto vlastnosti jsou důležité pro většinu pracovních pozic.



HODNOTY A MOTIVÁTORY

Motivace k dosažení cíle

Ačkoli pan Poole bere práci vážně, rád také baví ostatní, ve svém životě má rád různorodost a ví, jak si užít legraci. Pan Poole se intenzivně zajímá o kariérní postup, sám sebe hodnotí na základě svých úspěchů, nerad ztrácí čas a chce mít vliv na chod organizace a na svou profesi. Ačkoli pan Poole oceňuje pozitivní komentáře týkající se jeho pracovního výkonu, jen nerad sám sebe prosazuje a raději čeká, až si jeho výsledků všimnou ostatní.

Společenské zájmy

Pan Poole se rád seznamuje s novými lidmi, rád pracuje v týmu a možná nebude úplně spokojen, když bude muset pracovat sám. Baví ho vše, co souvisí s vytvářením společných sítí (networking), včetně oslovování nových lidí a komunikace s ostatními i obnovování starých vztahů. Pan Poole rád pomáhá druhým a podílí se na jejich rozvoji, a to zejména u lidí, kteří potřebují pomoc nejvíce. Pomáhá ostatním, protože je to správné. Je také přesvědčen, že je důležité věnovat pozornost morálce zaměstnanců, pravidelně s nimi komunikovat, žádat je o zpětnou vazbu a podporovat je v jejich snažení. Pan Poole zřejmě upřednostňuje rovnováhu mezi změnou a různorodostí na jedné straně a stabilitou a uniformitou na straně druhé. Jeho manažerský styl není ani liberální, ani konzervativní; přirozeně zřejmě preferuje zmírňování napětí a kompromisy. Cení si poučení z minulosti, avšak v budoucnu je ochoten i experimentovat.

Podnikatelské hodnoty

Pan Poole se intenzivně zajímá o finanční otázky a s oblibou hledá způsoby, jak zvýšit ziskovost a vylepšit celkový výsledek firmy. Živě se zajímá o obchodní otázky a investiční příležitosti, nedělá finanční chyby a nemá příliš velké pochopení pro ty, kteří je dělají. Zdá se, že pan Poole se příliš nezajímá o jistotu práce a pro postup v kariéře je ochoten riskovat. Ve své práci nepotřebuje příliš mnoho vedení a nevádí mu, když se v zadání pracovních úkolů objeví neočekávané změny.

Styl rozhodování

Pan Poole zřejmě umí při rozhodování nalézat rovnováhu mezi formou a funkcí. Chce, aby vybavení vypadalo dobře, ale zároveň aby spolehlivě a efektivně fungovalo. Rozumí tomu, že je třeba dělat kompromis mezi elegantním stylem a dlouhodobě dobrým výkonem, a využívá toho, když činí rozhodnutí. Zdá se, že pan Poole rád řeší problémy, baví ho analyzovat věci a rozumět tomu, co se děje ve světě. Nedělá mu problémy zacházet s technikou a nerad dělá rozhodnutí, aniž by mohl prozkoumat relevantní informace. Dává tedy přednost rozhodování na základě dat před rozhodováním podle intuice.



VÝZVY

Reakce na druhé

Zdá se, že pan Poole je člověk plný intenzivních pocitů a nadšení, který se však snadno rozčílí nebo je zklamaný pracovním výkonem druhých lidí. V důsledku této frustrace pak může mít sklon rezignovat na dokončení projektů nebo spolupráci s určitými lidmi. Ostatní ho mohou vnímat jako nestálého člověka, jemuž je těžké se zavděčit. Zdá se, že rozumí lidem a je dobře informovaný v oblasti zákulisní politiky, ale je také ostražitý a dává pozor na jakékoli známky špatného zacházení. Když si myslí, že mu bylo ukřivděno, mohou ho ostatní vnímat jako kritického a hádavého. Pan Poole je pečlivý člověk, který jen zřídka udělá hloupou chybu. Zároveň však může být příliš pečlivý a v důsledku toho se může zdát, že jedná nebo se rozhoduje pomalu a že není ochoten riskovat. Pan Poole je člověk, který pod tlakem neztrácí svou sílu. Je hodně uzavřený, a proto ho ostatní vnímají jako člověka, který je neposlouchá, nezáleží mu na zpětné vazbě a je nepřístupný. Pokud to přímo nefekne, budou ostatní jen zřídka vědět, že si myslí, že je něco špatně nebo že by se to dalo udělat lépe. Přesto však má pochybnosti o schopnostech druhých, nemá rád, když ho někdo do něčeho tlačí, a když je otrávený, může odkládat práci, jevit se jako tvrdohlavý a potom může být těžké ho koučovat.

Očekávání spojená s osobním pracovním výkonem

Pan Poole bude zřejmě vnímán jako zdvořilý, slušný a neprůbojný. Zdá se být rezervovaný, ve společnosti se chová přiměřeně a je zdrženlivý. Zdá se, že poněkud váhá, když má upoutat pozornost sám na sebe. Zdá se, že je pan Poole chytrý, kreativní a má poněkud neortodoxní způsob myšlení. Ostatní lidé si všimnou, že jsou jeho nápady nekonvenční, neobvyklé a nepředvídatelné. Tyto tendence mohou napomáhat řešení problémů, ale časem se určitým lidem mohou zdát některé z jeho nápadů nepraktické, nerealistické a nepoužitelné.

Reakce na autoritu

Pan Poole je zřejmě ochotný nechat druhé dělat jejich práci, ale možná jim neposkytne potřebnou zpětnou vazbu. Zdá se být nezávislý a samostatný. Práce v týmu ho může rychle otrávit.



KARIÉRNÍ ROZVOJ

Když se ze silných stránek stanou stránky slabé: zpětná vazba pro testovaného

S ohledem na neobyčejnou odolnost a schopnost odolávat tlaku si pan Poole potřebuje připomínat své předchozí omyly a chyby, aby se z nich mohl poučit. Ujistěte se, že si je pan Poole vědom toho, že ostatní mohou být ve stresu i ve chvílích, kdy on žádný stres nepocítuje. Pan Poole má silný zájem postupovat v kariéře. Pracujte s ním na tom, aby byl neustále na pozoru a hledal příležitosti, jak dát tento svůj zájem najevo. Pan Poole musí pamatovat na to, aby nezastrašoval nezkušené či juniornější členy týmu, aby si nacvičil, jak nechávat druhé převzít zodpovědnost a mít trpělivost s lidmi, kteří mají menší motivaci uspět. Pan Poole je natolik extravertní a energický, že musí pamatovat na to, aby pozorně poslouchal, co říkají druzí, a nepřerušoval je - zejména tehdy, když jedná s nezkušenými nebo služebně mladšími kolegy a s klienty. Měl by si také dát záležet na tom, aby se s ostatními dokázal podělit o uznání za dosažený úspěch. Protože si pan Poole cení toho, když vychází s ostatními, bude mít sklon vyhýbat se zaujímání nepopulárních postojů. Připomeňte mu, aby si dával pozor na to, že nemá slibovat víc, než může splnit, aby se začal problémy zabývat okamžitě, než se stanou nekontrolovatelnými, a aby dal druhým jasně najevo, jaký má na konkrétní věci názor. Protože je pan Poole velmi svědomitý, měl by mít na paměti, že nebude moci dělat všechno sám a že nebude možné dělat každý úkol stejně dobře. Pomozte mu, aby se naučil delegovat úkoly druhým a určovat si při práci priority. Ujistěte se, že chápe, že je třeba být flexibilní, když je to požadováno - například by měl dovolit lidem, aby ho přerušili, když je to nutné. Ačkoli je nápaditý a má různé vize do budoucna, mohou ho snadno začít nudit rutinní úkoly. Pomozte mu, aby nezapomínal, že je třeba úkoly dotáhnout do konce. Pan Poole dokáže ocenit, když je dobře informovaný, a bude proaktivně vyhledávat příležitosti k tréninku či školení. Uvědomte si, že může být frustrovaný, pokud takové příležitosti nemá. Navíc jej bude bavit stanovovat si vlastní výkonnostní cíle, protože je silně orientovaný na jejich dosahování.

Zvládání rizikových vzorců chování

- Nezapomínejte, že pan Poole má také silné stránky, např. když je v dobré formě, je to aktivní, energický a zajímavý člověk, který může organizaci přispět svým nadšením a zdůraznit smysl vykonávané práce. Pokud se dokáže naučit ovládat svou tendenci snadno se rozčillit nebo otrávit a naučí se také vyjadřovat své emoce, bude pro ostatní ještě užitečnější.
- Zajistěte, aby pozorně naslouchal zpětné vazbě od lidí, jimž důvěřuje, což mu pomůže zvláště v tom, aby vytrval, když ho něco odradí a začíná přemýšlet o tom, že by svou účast na projektu nebo spolupráci ukončil.
- Pan Poole potřebuje lépe navnímat, že má sklon se pro lidi a projekty přespříliš nadchnout. Pomozte mu, aby se na tuto tendenci zaměřil a naučil se ovládat své počáteční nepřiměřené nadšení. Tímto způsobem se mu může podařit snížit pravděpodobnost pozdější frustrace.
- Upozorněte ho na to, že jeho přehnaná emocionalita může vysílat jeho týmu nezamýšlené signály a ovlivňovat tak jeho produktivitu a pracovní výkon.
- Pan Poole potřebuje podpořit v tom, aby vytrval u plánů a strategií vlastního rozvoje a přečkal obtížná období, jež mohou být odrazující. Pomozte mu změnit jeho očekávání, aby si neřikal: „Já jsem věděl, že to nepůjde“, ale „Nejde to moc dobře. Musím zjistit proč a rozhodnout, co mám udělat, abych se dostal dál.“ Čím častěji vytrvá při řešení vlastních problémů, tím snáze si vybuduje pověst stálého a spolehlivého člověka.



SHRNUTÍ ŠKÁL Z DOTAZNÍKŮ

ŠKÁLA	%	INTERPRETACE ŠKÁL
Hoganův osobnostní dotazník		
Stabilita	99	Týká se vyrovnanosti, optimismu a stability v náladách.
Sebeprosazování	85	Týká se přebírání iniciativy, soutěživosti a vyhledávání vedoucích rolí.
Sociabilita	77	Týká se hovornosti, společenské průbojnosti a zábavnosti.
Kooperativnost	73	Týká se přívětivosti, ohleduplnosti a schopnosti udržovat vztahy.
Systematičnost	68	Týká se svědomitosti, spolehlivosti a dodržování pravidel.
Zvídavost	91	Týká se zvědavosti, představitosti, vizionářství a toho, jak snadno se člověk začne nudit.
Učenlivost	74	Týká se toho, nakolik člověka baví formální vzdělání a aktivně vyhledává nejnovější informace o obchodních i technických záležitostech.
Inventář motivů, hodnot a preferencí		
Uznání	25	Touha být známý, viditelný a slavný.
Moc	86	Touha po výzvách, soutěžení, plnění cílů a úspěchu.
Hédonismus	98	Touha po zábavě, vzrušení, různorodosti a požitcích.
Péče	95	Touha sloužit druhým, zdokonalovat společnost a pomáhat méně šťastným.
Sociální kontakt	94	Potřeba častého a různorodého sociálního kontaktu.
Tradice	41	Zájem o morálku, rodinné hodnoty a oddané plnění povinností.
Bezpečí	35	Potřeba struktury, řádu a předvídatelnosti.
Obchod	79	Zájem o vydělávání peněz, dosažení zisku a nacházení obchodních příležitostí.
Estetika	39	Zájem o to, jak věci vypadají, jaké jsou navenek, jak znějí a jaký mají design a zájem o umělecká díla.
Poznání	80	Zájem o nové myšlenky a technologie a racionální přístup k řešení problémů založený na informacích.
Hoganův rozvojový test		
Entuziastický - výbušný	99	Týká se přílišného nadšení pro lidi/projekty a následného zklamání z nich.
Ostražitý - podezřívavý	99	Týká se sociální vnímavosti, ale i cyničnosti a přecitlivělosti vůči kritice.
Opatrný - úzkostný	85	Týká se přílišných obav z kritiky.
Rezervovaný - odtažitý	90	Týká se nedostatku zájmu o pocity druhých nebo jejich uvědomění si.
Svéhlavý-pasivně-agresivní	95	Týká se šarmanosti, ale i nezávislosti, tvrdohlavosti a nižší koučovatelnosti.
Sebejistý - arogantní	40	Týká se přehnaných představ o vlastních schopnostech a důležitosti.
Charismatický - manipulativní	47	Týká se šarmanosti, podstupování rizika a hledání vzrušení.
Živý - teatrální	36	Týká se sklony dramatizovat události, podmanivosti, tendence být středem pozornosti.
Nápaditý - výstřední	91	Týká se přemýšlení a jednání zajímavým, neobvyklým až výstředním způsobem.
Svědomitý - puntičkářský	27	Týká se pečlivosti, puntičkářství a náročnosti zavděčit se člověku.
Loajální - závislý	5	Týká se snahy zavděčit se zdráhání se jednat samostatně.